

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang ini telah berkembang semakin maju. Kemajuan tersebut didukung oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Perkembangan iptek yang semakin maju menjadikan munculnya berbagai inovasi atau penemuan-penemuan baru yang mampu mempermudah dan memperlancar kegiatan bisnis perusahaan. Perkembangan yang terjadi memberikan pengaruh terhadap perusahaan, baik perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa maupun perusahaan yang bergerak dalam bidang non jasa. Hal ini mengakibatkan persaingan usaha antar pelaku bisnis dalam bidang-bidang tersebut semakin ketat. Untuk mampu bertahan dan terus melanjutkan usahanya, perusahaan perlu berbenah diri dan mulai mempertimbangkan semua aspek yang berhubungan dengan kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan sebagai pelaku bisnis harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan disiplin kerja para karyawannya di dalam lingkungan perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting.

Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran.

Menurut Sedarmayanti (2015:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusi atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada mesin-mesin atau sarana prasarana yang modern dan canggih, tetapi justru tergantung kepada SDM yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Standar sumber daya manusia yang berkualitas adalah ditandai dengan keterampilan yang memadai, professional dan kreatif. Helmi (2003) mengidentifikasi karakteristik dari sumber daya manusia yang berkualitas melalui faktor-faktor yang menentukan tenaga kerja yang berkualitas, yaitu tingkat kecerdasan, bakat, kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja) dan disiplin kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Disiplin sebagaimana asal katanya *discipline* (inggris) yang berarti tertib, taat, mengendalikan tingkah laku, penguasa diri, kendali diri, latihan membentuk, meluruskan atau menyempurnakan sesuatu, sebagai kemampuan mental atau karakter moral, hukum yang diberikan untuk melatih atau memperbaiki, kumpulan atau sistem peraturan bagi tingkah laku.

Maharjan (2012) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti melalui pemberian motivasi, pemberian gaji dan gaya kepemimpinan dalam perusahaan harus di perhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Disiplin kerja karyawan ditentukan oleh motivasi kerja, dikarenakan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (Mangkunegara, 2013: 93). Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Adanya suatu pemenuhan kebutuhan yang timbul dari seorang karyawan dalam bekerja, dimana digunakan sebagai kekuatan atau tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi karyawan untuk melakukan kegiatan, agar memenuhi atau memuaskan kebutuhan

tersebut. Dengan demikian, dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka disiplin kerja dapat meningkat, dan sebaliknya.

Pemberian gaji merupakan sesuatu yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Untuk mencapai keselarasan misi dan visi perusahaan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian kepada karyawan melalui pemberian gaji, karena gaji adalah bentuk imbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia. Gaji dapat meningkatkan prestasi kerja, gaji juga bisa memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih giat. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap penyetoran pemberian gaji yang adil juga rasional sangat diperlukan. Maruli (2011;14) mengungkapkan bahwa gaji yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

Disamping pemberian gaji, seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya juga dapat mempengaruhi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Manajemen organisasi dalam suatu perusahaan digerakkan oleh pemimpin perusahaan. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Raharjo dan Nafisah (2006: 71) menyatakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan yang baik akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, karena karyawan percaya kepada

pemimpin tersebut akan keberhasilan kerjanya. Alimuddin, (dalam Pahmi, dkk, 2014: 3) menyatakan bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Selain itu keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang berkualitas, seorang pemimpin yang berkualitas merupakan pemimpin yang efektif artinya tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja perusahaan dan memecahkan masalah dengan tepat. Pemimpin yang efektif sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi. Sehingga gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Dewasa ini persaingan di dunia bisnis semakin ketat, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan persaingan yang tinggi, salah satunya Batik Gunawan Setiawan (Kauman) yang terletak di Surakarta. Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta menyadari pentingnya pemberian motivasi, gaji dan gaya kepemimpinan, karena ini akan sangat berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. Motivasi kerja dapat menimbulkan disiplin kerja yang tinggi, disiplin kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Permasalahan menjadi semakin penting dengan kemajuan zaman, harga kebutuhan pokok semakin naik,

pastinya karyawan akan mencari pekerjaan yang bergaji tinggi. Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta yang mempunyai banyak karyawan dimana mereka berhak menerima gaji yang adil dan sesuai dengan pekerjaannya.

Bagi perusahaan, penelitian kedisiplinan sangat penting karena berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, motivasi karyawan, efisiensi perubahan, serta untuk melakukan pengawasan serta perbaikan. Disiplin kerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian motivasi, pemberian gaji dan juga gaya kepemimpinan sangatlah dibutuhkan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAJI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BATIK GUNAWAN SETIAWAN (KAUMAN) SURAKARTA”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta?
2. Apakah gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta?

3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta?
4. Apakah motivasi kerja, gaji dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaji dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Batik Gunawan Setiawan (Kauman) Surakarta.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Peneliti

Bagi peneliti diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan pengetahuan sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja, gaji dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapat selama di bangku kuliah.

b. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan khususnya dalam penentuan pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan untuk mampu bekerja secara maksimal melalui motivasi kerja, gaji dan gaya kepemimpinan.

c. Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan pengetahuan untuk penelitian-penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia terutama tentang disiplin kerja yang dipengaruhi oleh motivasi kerja, gaji dan gaya kepemimpinan.